

- 1.Адміністративне управління трудовим потенціалом / В.М.Гриньова, М.М.Новікова, М.М.Салун, О.М.Красноносова. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 428 с.
- 2.Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 235 с.
- 3.Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Вид. дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
- 4.Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
- 5.Петюх В.М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
- 6.Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Отримано 16.01.2008

УДК 658.310.8.012.32

Н.Л.ГАВКАЛОВА, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

І.В.ОСЬМІРКО

Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С.Сковороди

ЗМІСТОВНІ ОСОБЛИВОСТІ КАТЕГОРІЇ «ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ»

Розглянуто теоретико-методологічні аспекти ефективності менеджменту персоналу. Визначено етимологію категорії „ефективність”. Подано авторський підхід до обґрунтування соціально-економічної категорії “ефективність менеджменту персоналу”. На основі досліджень, проведених на підприємствах м.Харкова та області з використанням експертної оцінки, визначено такі складові ефективності менеджменту персоналу як соціально-економічна, економічна, інноваційна, соціальна та організаційна. Доведено, що ефективність менеджменту персоналу знаходиться під впливом соціально-економічної, економічної, інноваційної, соціальної, організаційної складових і виражається системою показників, які відображують співвідношення результатів до витрат.

Процеси глобалізації, які охопили весь простір економічно розвинутих країн, притаманні й економіці України. Використання нових форм та методів господарювання, перехід до світових стандартів, формування персоналу нового типу – це далеко не весь перелік тих змін, які мають місце на вітчизняних підприємствах та мають за мету підвищення рівня конкурентоспроможності товарів і послуг у світовому середовищі. Інтенсивність та результативність перетворень залежить в основному від людей, які приймають участь в цьому процесі, а саме, від персоналу підприємств, який безпосередньо займається випуском продукції та наданням послуг. Менеджменту персоналу науковцями та практиками в наш час приділяється значна увага, тому що від ефективності використання систем управління персоналом залежить трудова активність, індивідуальна продуктивність, а через це – загальна результативність діяльності підприємства. Проблему використання тієї чи іншої системи управління персоналом можливо вирішити при наяв-

ності передового досвіду, професіоналізму керівників тощо, але найбільш об'єктивну картину дає визначення ефективності окремих управлінських дій на підприємстві. Трактують ефективності має чимало особливостей завдяки тому, що ряд видатних фахівців світової спільноти займаються дослідженням цього поняття. Для формування власного бачення був проведений аналіз багатоаспектних підходів та визначень, що стосуються ефективності менеджменту персоналу.

В контексті цього, метою дослідження є визначення змістовних особливостей етимології категорій, що розкривають сутність ефективності в контексті менеджменту персоналу.

Предметом дослідження є теоретичні підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу.

Завданнями дослідження є:

- систематизація та узагальнення існуючих підходів провідних вітчизняних та закордонних науковців до визначення категорій „ефект”, „ефективність”, „результативність”, „соціально-економічна ефективність менеджменту персоналу” та ін.;
- розкриття змісту ту визначення категорії „ефективність менеджменту персоналу”, що відповідало б умовам України;
- визначення чинників впливу на загальну ефективність діяльності підприємства.

Дослідження етимології категорії “ефективність менеджменту персоналу” необхідно почати з ключового слова у цьому словосполученні, а саме поняття “ефективність”. У сучасній літературі існує декілька підходів до трактування ефективності. До прибічників першого підходу [1, 2, 4, 5] слід віднести тих, хто ототожнює ефективність з результативністю й продуктивністю, а до другого – тих вчених [3, 5, 6], які розглядають ефективність як окрему наукову категорію. Перш ніж аналізувати дані підходи необхідно дослідити сутність категорій “ефект”, “результат”, “результативність”, “продуктивність”, “ефективність” та визначити основні відмінні й спільні риси цих категорій.

Так, С.В.Мочерний визначає ефект як “досягнутий результат у різних формах вияву (матеріальній, просуванні по службі, соціальний та ін.)” [4, с.505], тобто він ототожнює ефект з результатом будь-якої діяльності. Цей вчений відокремлює категорію “економічний ефект”, тобто “кількісну та якісну характеристику впливу елементів економічної системи на результативність її функціонування. На відміну від технологічного, технічного та інших видів ефектів, економічна ефективність існує переважно у грошовій формі й є грошовими доходами” [4, с.506].

А.Н.Азріліян пропонує лише економічний ефект, трактуючи його як “корисний результат економічної діяльності, що вимірюється зви-

чайно різницею між грошовими доходами від діяльності та грошовими витратами на її здійснення” [2, с.841]. Вчений зводить поняття “ефект” лише до отримання певного грошового доходу, що не зовсім правильно в умовах соціалізації суспільного життя та євроінтеграції України.

Для М.І.Бухалкова поняття “ефект” і “результат” є синонімічними категоріями. Так, він відзначає, що “ефект відображає ступінь досягнення будь-якого заданого результату: виконання плану з виробництва товарів або послуг, рівень задоволення споживачів. При оцінці ефекту порівнюють фактичні й очікувані показники з встановленим стандартом, еталоном, заздалегідь прийнятою метою та іншими економічними даними... В цілому можна сказати, що ефект у загальному вигляді представляє собою різницю між результатами й витратами, між плановими (нормативними) й фактичними значеннями показників” [3, с.341]. У словнику іноземних мов також знаходимо, що ефект – це дія, результат будь-чого.

Розуміючи ефект як результат будь-якої діяльності, вчені визначають його, по-перше, як “вихід системи, вплив її функціонування на зовнішнє середовище” [2, с.566] та, по-друге, як “підсумок, продукт будь-якої діяльності” [2, с.566]. Виходячи з вищесказаного, можна стверджувати, що рамки категорій “ефект” і “результат” дещо розмиті й провести чіткої розмежувальної лінії між ними, тобто виокремити площини використання цих понять, складно. Отже, в будь-якому разі результат та ефект – це величини, які характеризують абсолютний вираз процесів та явищ, притаманних будь-якій системі господарювання.

У вітчизняній літературі характеризуючи результативність будь-якої діяльності використовують поняття “продуктивність”, прикладаючи цю категорію перш за все до трудової діяльності людини. Тому одним із головних критеріїв успішної діяльності підприємства виступає показник продуктивності праці.

Так, продуктивність визначають як “виробництво виробів, послуг та напівфабрикатів у так звану одиницю часу, одним працівником, одиницею обладнання, одним підрозділом та ін.” [2, с.528]. Продуктивність у даному випадку зводиться лише до фізичних можливостей людини й виробничих потужностей підприємства. Однак сучасність диктує дещо інші вимоги, а саме: вимір продуктивності праці у грошовому або натуральному виразі лише виробничого персоналу, тоді як продуктивність управління може вимірюватися у вигляді соціального або соціально-економічного ефекту.

Поряд з цим, С.В.Мочерний визначає продуктивність праці як “ефективність виробничої діяльності людей в процесі створення матеріальних благ і послуг. У західній економічній літературі відокремлю-

ють чотири основні категорії продуктивності:

- 1) продуктивність праці;
- 2) продуктивність капіталу;
- 3) сукупна продуктивність факторів виробництва;
- 4) соціально-економічна ефективність виробництва” [4, с.118].

У даному визначенні автор не відокремлює продуктивності управління, штучно звужуючи цю категорію до виробничої діяльності підприємства, чого недостатньо в сучасних умовах інформатизації та інтелектуалізації діяльності господарюючих суб’єктів. Практика визначення ефективності діяльності вітчизняних підприємств у сучасному розумінні (ефективність як виробництва, так і управління) з’явилася порівняно недавно, а саме на початку 90-х років ХХ ст., що обумовлено необхідністю коригування напрямів роботи залежно від зміни кон’юнктури ринку в умовах поширення глобалізації світової економіки. Так, під ефективністю розуміють “здатність приносити ефект, результативність процесу, проекту тощо, які визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат” [4, с.508]. С.В.Мочерний поділяє ефективність на економічну – “досягнення найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці” [4, с.508] й соціальну – “відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства. Узагальнюючим показником соціальної ефективності є підвищення народного добробуту, якості життя” [4, с.508]. Вчений не поєднує економічну й соціальну ефективність у єдину категорію, що пояснюється складністю виміру даного показника.

А.Н.Азріліян не виділяє такої економічної категорії як “ефективність”, а заміняє її результативністю управління, зміст якої зводиться до “ступеня досягнення мети управління, стану об’єкту управління, що очікується” [2, с.566].

М.І.Бухалков ефективність характеризує як “співвідношення отриманого ефекту з витратами на його здійснення і є свого роду платою за досягнення даного результату” [3, с.342]. Аргументуючи це тим, що результат (задана мета) не досягнутий, то й ефективність втрачає своє позитивне значення. Так, вчений поділяє думку З.П.Рум’янцевой і Н.А.Соломатіна [5], що існують різновиди ефективності, залежно від виду і форми:

- комерційна ефективність, що враховує фінансові наслідки реалізації бізнес-процесів для його безпосередніх учасників;
- бюджетна ефективність, що відображає фінансові результати здійснення розробленого проекту для загальнонаціонального, регіонального та місцевого бюджетів;

- народногосподарська ефективність, що містить пов'язані з реалізацією запланованого проекту економічні витрати та результати, які перевищують прямі фінансові інтереси учасників проекту.

“Ефект” у перекладі з латині означає дію, результат. На відміну від нього “ефективність” – поняття більш широке і розраховується вона як відношення досягнутого результату від будь-якої діяльності до витрат на здійснення цієї діяльності. Академік Т.Хачатуров визначає своє бачення “ефективності” разом із тлумаченням ефективності суспільного виробництва: “розрахунок у вартісній формі дозволяє виразити ефективність суспільного виробництва в єдиному показнику, який представляє собою відношення ефекту до витрат” [6, с.42].

Прийняття рішення про доцільність здійснення будь-якої діяльності необхідно починати з визначення її ефективності. Так, Е.Дж.Долан і Д.Ліндсей стверджують, що “ефективність – це ключове поняття при прийнятті рішення про те, як виробляти... Поняття ефективності у виробництві, як більш широке поняття економічної ефективності, включає в себе загальноприйнятний зміст – запобігання втрат” [7, с.12-13].

Таким чином, на підставі аналізу понять ефективності можна зробити наступні висновки (рис.1):

1) поняття “ефект” й “результат” характеризують досягнення цілей й задач, що ставилися в процесі здійснення господарювання, та на відміну від ефективності виражаються в абсолютних величинах виміру (грошовій, натуральній);

2) для більшості науковців поняття “результативність” й “ефективність” є синонімічними і розраховуються як відношення досягнутого результату від будь-якої діяльності до витрат на здійснення цієї діяльності;

3) наукову категорію “продуктивність” використовують здебільшого для визначення результатів праці за певний проміжок часу, в певному підрозділі, а отже, її не застосовують при розрахунку ефективності стосовно вкладених інвестицій, запроваджених програм роботи з персоналом, інноваційних удосконалень виробництва та ін.;

4) жодний науковець не розраховує ефективність стосовно соціально-економічних процесів і явищ, пояснюючи це складністю виміру й інтерпретації отриманих результатів.

Наведені підходи та їх етимологічний аналіз дозволяють сформулювати авторський підхід до обґрунтування соціально-економічної категорії “ефективність менеджменту персоналу”.

Поділяючи думку провідних вчених до визначення ефективності, в контексті менеджменту персоналу вважається доцільним розглядати багатоаспектність ефективності, що можливо лише через виокремлен-

ня складових.

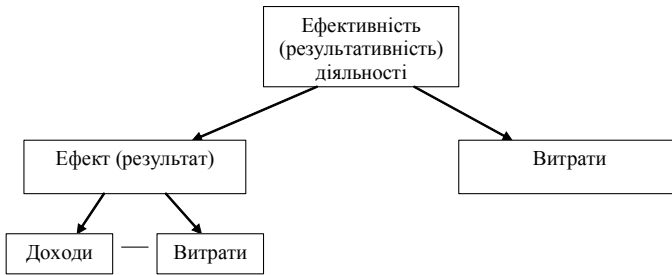


Рис.1 – Взаємозв'язок категорій “ефективність” (“результативність”) діяльності й “ефект” (“результат”)

На основі досліджень, проведених на 30 підприємствах м.Харкова та області з використанням експертної оцінки, визначено такі складові як соціально-економічна, економічна, інноваційна, соціальна та організаційна. Опитування керівників та фахівців і залучення експертів дало змогу представити результати дослідження наступним чином (рис.2):

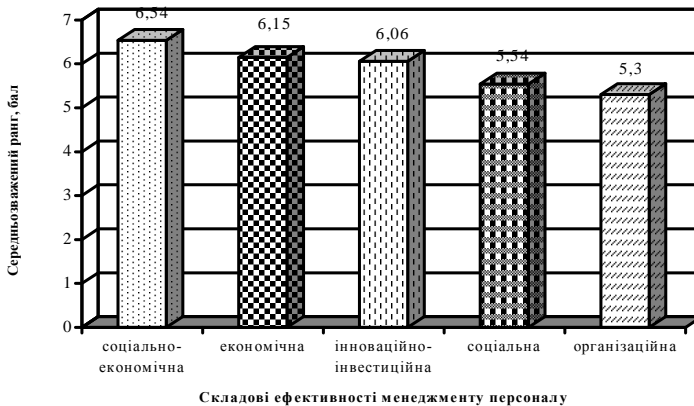


Рис.2 – Розподіл за рангами значущості складових ефективності менеджменту персоналу

З даних рис.2. можна зробити висновок, що пріоритетна роль у визначенні ефективності менеджменту персоналу належить соціально-економічній складовій як той, що найбільше впливає на формування механізму ефективності менеджменту персоналу та виступає в якості головної умови розвитку підприємства. В сучасних умовах неможливо окремо виділяти тільки соціальну складову без урахування економічних аспектів, що зумовлено такими причинами: по-перше, при здійс-

ненні певних соціальних програм будь-який господарчий суб'єкт сподівається на отримання певного ефекту (наприклад, підвищення продуктивності праці від підвищення рівня освіченості та зміцнення здоров'я); по-друге, неможливо провести чіткої межі між соціальними та економічними процесами притаманними інформаційному суспільству. Такий розподіл обумовлюється також тим, що в умовах соціально орієнтованої економіки критеріями ефективної діяльності підприємства стають не тільки економічні показники, але й рівень соціальної захищеності працівників, рівень розвитку об'єктів сокультпобуту, професійної підготовки персоналу та ін. Наступною за значущістю у визначенні ефективності є економічна складова, що відображає фінансову, маркетингову й виробничу результативність.

Важливою складовою ефективності менеджменту персоналу є інноваційна ефективність, яка впливає на загальний результат через підвищення ролі новачійності, технологічності виробництва, суспільної інформатизації та автоматизації управлінських дій й процесів. Безперечно, запровадження інновацій у процес господарювання в контексті реалізації науково обґрунтованого менеджменту тільки зміцнює конкурентні позиції на ринку, поліпшує всі показники діяльності на вітчизняних підприємствах, дозволяє стати лідерами у певних галузях та ін.

Встановлення й зміцнення міжособистісних відносин є основою для групової взаємодії, досягнення синергетичного ефекту від налагодження комунікацій, що відображено у соціальній ефективності.

На сукупну величину ефективності менеджменту персоналу в найменшому ступені впливає організаційна складова, що акумулює в собі всі управлінські дії стосовно планування, координації, регулювання й контролю в системі управління підприємством.

Таким чином, вважаємо доцільним визначити ефективність менеджменту персоналу як наслідок реалізації системи менеджменту на підприємстві в контексті досягнення цілей, що передбачає наявність найбільш вагомого впливу соціально-економічної, економічної, інноваційної, соціальної, організаційної складових і виражається системою показників, які відображують співвідношення витрат до результатів.

Зростаюче значення конкурентоспроможного підприємства в умовах глобалізації є безперечним. Визначення конкурентоспроможності може мати риси волонтаризма, якщо розкривати це питання на рівні припущень, але можливо визначити рівень конкурентоспроможності на основі вимірюваних показників, які розглядаються в контексті кожної складової. Перелік показників та підходи до їх визначення на вітчизняних промислових підприємствах будуть запропоновані у по-

дальших власних дослідженнях.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Пер. с англ. / Под ред. С.К.Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

2. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.

3. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.

4. Економічна енциклопедія: В 3 т. Т.1 / Редкол.: С.В.Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Вид. центр “Академія”, 2002. – 950 с.

5. Менеджмент организации / Под ред. З.П.Румянцевой и Н.А.Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 432 с.

6. Нагорская М.Н. Эффективность производства: роль управленческого персонала. – Донецк: ИЭП НАНУ, 1998. – 240 с.

7. Patterson M., West M., Lawthorn R., Nickell S. Impact of People Management Practices on Performance. – Institute of Personnel and Development, London, 1997. – 706 s.

Отримано 06.12.2007

УДК 331.101.38

Т.С.АНДРЕЄВА, канд. екон. наук, Т.Е.ПЕТРОВСЬКА, В.П.СОЛОБАЙ

Харківський державний технічний університет будівництва та архітектури

ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ СТИМУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН

Аналізується поняття «стимулювання», наведена узагальнена класифікація стимулів і визначена ефективна система матеріального стимулювання персоналу підприємства.

Розвиток ринкових відносин в Україні викликав значні зміни на ринку праці: активізація діяльності у сфері матеріального виробництва привела до необхідності удосконалення системи залучення найманої праці, складовою якої є матеріальне стимулювання персоналу.

Промислові підприємства, з одного боку, зацікавлені в залученні кваліфікованого, ініціативного, з творчим підходом до роботи персоналу, а з іншого – не здатні задовольнити в повному обсязі життєві потреби найманих працівників. При цьому, саме високі результати праці сприяють покращенню показників фінансово-господарчої діяльності підприємства, досягти яких можливо лише за допомогою нового комплексного підходу до управління матеріальним стимулюванням працівників.

Даний підхід повинен бути спрямованим на задоволення інтересів персоналу та спонукувати власників підприємства поступитися часткою власних інтересів на користь безпосередніх виконавців.

В економічній літературі нерідко можна зустріти різні трактування поняття «стимулювання». В.П.Сладкевич пропонує розглядати сти-